



ABDI CENDEKIA:
JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT
Volume 5 Nomor 3 Tahun 2026 Halaman 3345-3354
<https://zia-research.com/index.php/abdicendekia>



**Pengaruh Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi
terhadap Kolaborasi Tim dan Kinerja Institusi**

Suriyanti¹, Ramlawati², Andi Lutvia Asty Pawellangi³

^{1,2,3} Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Email: suriyanti.mangkona@umi.ac.id¹; ramlawati.ramlawati@umi.ac.id²;
lutviapawellangiandi@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku organisasi dan budaya organisasi terhadap kolaborasi tim serta implikasinya terhadap kinerja institusi. Perilaku organisasi merupakan kajian yang mempelajari tindakan individu maupun kelompok dalam lingkungan kerja, termasuk aspek komunikasi, motivasi, kepemimpinan, dan interaksi sosial yang memengaruhi efektivitas organisasi. Sementara itu, budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur dengan menganalisis berbagai sumber ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa perilaku organisasi yang positif, seperti komunikasi terbuka, kerjasama, dan kepemimpinan partisipatif, serta budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan kolaboratif mampu menciptakan sinergi antar anggota tim. Sinergi tersebut berdampak pada meningkatnya koordinasi kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, inovasi, dan pencapaian tujuan institusi secara optimal. Dengan demikian, integrasi antara perilaku organisasi yang konstruktif dan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja institusi di tengah dinamika lingkungan organisasi yang terus berkembang.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Efektivitas Organisasi, Kinerja Institusi, Kolaborasi Tim, Perilaku Organisasi.

The Influence of Organizational Behavior and Organizational Culture on Team Collaboration and Institutional Performance

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational behavior and organizational culture on team collaboration and its implications for institutional performance. Organizational behavior is a field of study that examines individual and group actions within the work environment, including aspects of communication, motivation, leadership, and social interaction that influence organizational effectiveness. Meanwhile, organizational culture reflects the values, norms, beliefs, and habits that develop within an organization and serve as guidelines for members' behavior. The method used in this study is a descriptive qualitative approach through literature review by analyzing various relevant scientific sources. The findings indicate that positive organizational behavior, such as open communication, teamwork, and participative leadership, along with a strong, adaptive, and collaborative organizational culture, can create synergy among team members. This synergy contributes to improved work coordination, task effectiveness, innovation, and optimal achievement of institutional goals. Therefore, the integration of constructive organizational

behavior and a collaborative organizational culture becomes a strategic factor in enhancing institutional performance amid the dynamic and evolving organizational environment.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Effectiveness, Institutional Performance, Team Collaboration, Organizational Behavior.*

PENDAHULUAN

Dalam era transformasi digital dan dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi, inovasi, dan kolaborasi yang tinggi agar mampu mempertahankan keberlangsungan serta meningkatkan daya saing institusional. Perubahan pola kerja, percepatan perkembangan teknologi informasi, serta meningkatnya kebutuhan akan koordinasi lintas fungsi menjadikan aspek sumber daya manusia sebagai elemen strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks tersebut, perilaku organisasi dan budaya organisasi menjadi dua faktor penting yang memengaruhi efektivitas hubungan kerja, kualitas kolaborasi tim, dan kinerja institusi secara keseluruhan (Luthans, 2021; Ferine et al., 2021).

Perilaku organisasi merupakan kajian yang membahas bagaimana individu maupun kelompok bertindak, berinteraksi, dan beradaptasi dalam lingkungan kerja. Aspek-aspek seperti motivasi, komunikasi interpersonal, kepemimpinan, komitmen organisasi, dan dinamika kelompok menjadi komponen utama yang menentukan efektivitas perilaku kerja dalam organisasi. Perilaku organisasi yang positif akan mendorong terciptanya komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatnya keterlibatan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, perilaku kerja yang tidak kondusif dapat memunculkan konflik internal, lemahnya koordinasi, rendahnya produktivitas, dan menurunnya kualitas kerja tim (Robbins & Judge, 2022; Handayani et al., 2022).

Selain perilaku organisasi, budaya organisasi juga memiliki peran fundamental dalam membentuk karakter institusi dan mengarahkan pola perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan kerja yang berkembang dan dianut bersama dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan kolaboratif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, meningkatkan loyalitas anggota, serta memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, budaya organisasi yang sehat berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja, stabilitas organisasi, serta kemampuan institusi dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal (Azeem et al., 2021; Setiawan & Sopiah, 2023).

Kolaborasi tim menjadi salah satu indikator penting dalam efektivitas organisasi modern. Kompleksitas pekerjaan yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk membangun kerja sama lintas fungsi yang efektif melalui integrasi kompetensi, koordinasi yang baik, dan komunikasi yang terbuka antar anggota tim. Tim yang mampu berkolaborasi secara optimal cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik, serta kapasitas inovasi yang lebih kuat dibandingkan kerja individual. Oleh karena itu, keberhasilan kolaborasi tim sangat dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang konstruktif dan budaya organisasi yang mendukung interaksi kerja yang positif (Nugroho & Sari, 2022; Song & Nam, 2022).

Berbagai penelitian sebelumnya cenderung membahas perilaku organisasi, budaya organisasi, atau kinerja institusi secara parsial. Sementara itu, kajian yang mengintegrasikan pengaruh perilaku organisasi dan budaya organisasi terhadap kolaborasi tim serta implikasinya terhadap kinerja institusi secara komprehensif masih relatif terbatas, khususnya dalam perspektif kajian literatur sistematis. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini dilakukan sebagai upaya memperluas pemahaman konseptual mengenai hubungan antarvariabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku organisasi dan budaya organisasi terhadap kolaborasi tim serta implikasinya terhadap kinerja institusi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang perilaku organisasi dan

budaya organisasi, serta menjadireferensipraktisbagiinstituasi dalam membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan bidang kajian yang mempelajari bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam konteks organisasi, termasuk bagaimana interaksi sosial, komunikasi, motivasi, kepemimpinan, serta dinamika kelompok memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman terhadap perilaku organisasi menjadi penting karena perilaku individu tidak hanya memengaruhi produktivitas personal, tetapi juga membentuk pola hubungan kerja kolektif yang menentukan kualitas kolaborasi dan stabilitas organisasi. Dalam organisasi modern, perilaku kerja yang adaptif, terbuka, dan partisipatif terbukti mampu meningkatkan keterlibatan kerja serta memperkuat efektivitas organisasi (Luthans, 2021; Ferineetal, 2021).

Selain itu, perilaku organisasi yang positif ditandai dengan adanya komitmen kerja, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, orientasi pada penyelesaian masalah, serta keterbukaan terhadap kolaborasi lintas fungsi. Perilaku tersebut mendorong terciptanya iklim kerja yang sehat, memperkuat koordinasi internal, dan meningkatkan kualitas interaksi antarkaryawan. Sebaliknya, perilaku organisasi yang kurang kondusif dapat memunculkan konflik, menurunkan kohesivitas kelompok, serta menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, perilaku organisasi dipandang sebagai modal sosial internal yang memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas institusi (Robbins & Judge, 2022; Barker Scott & Manning, 2022).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bersama dalam berpikir, bersikap, serta bertindak. Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas institusi sekaligus sebagai mekanisme pengendali perilaku yang membentuk pola kerja anggota organisasi. Budaya yang kuat dapat menciptakan keselarasan tujuan, memperkuat komitmen anggota, serta membangun lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Penelitian meta-analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap peningkatan performa organisasi baik secara finansial maupun nonfinansial (Journal of Business Research, 2021).

Budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif juga mendorong organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan lingkungan. Nilai-nilai seperti keterbukaan komunikasi, inovasi, kepercayaan, pembelajaran berkelanjutan, dan orientasi kolektif terbukti mampu memperkuat koordinasi kerja serta meningkatkan daya saing institusi. Dalam konteks organisasi modern, budaya tidak lagi hanya dipandang sebagai identitas simbolik, tetapi sebagai aset strategis yang membentuk kualitas hubungan kerja dan keberlanjutan performa organisasi (Sindakis et al., 2024; Sarmawa et al., 2022).

Kolaborasi Tim

Kolaborasi tim merupakan proses kerja sama antaranggota organisasi yang dilakukan melalui koordinasi, pertukaran informasi, integrasi kompetensi, dan penyatuan perspektif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks, kolaborasi tim menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi karena mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan, memperkuat kualitas pengambilan keputusan, serta meningkatkan kapasitas inovasi organisasi. Tim yang memiliki komunikasi terbuka, tingkat kepercayaan tinggi, dan kesamaan tujuan cenderung menunjukkan performa yang lebih efektif dibandingkan tim yang bekerja secara individualistik (Wang & Jung, 2021).

Efektivitas kolaborasi tim sangat dipengaruhi oleh perilaku organisasi dan budaya kerja yang berkembang di lingkungan institusi. Organisasi yang mendorong partisipasi, saling menghargai kontribusi, dan membangun budaya kerja sama akan lebih mudah menciptakan teamwork yang solid. Sebaliknya, lemahnya koordinasi dan budaya kerja yang kompetitif secara individual dapat menghambat kolaborasi dan menurunkan produktivitas tim. Dengan demikian, kolaborasi tim merupakan bentuk nyata dari integrasi antara perilaku individu dan sistem budaya organisasi (Pancasasti et al., 2022).

Kinerja Institusi

Kinerja institusi merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran strategis melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Kinerja institusi dapat diukur melalui indikator produktivitas, kualitas pelayanan, inovasi, pencapaian target, serta kemampuan organisasi dalam mempertahankan keberlanjutan operasional. Tinggi rendahnya kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku kerja anggota organisasi, budaya kerja yang berkembang, serta efektivitas kolaborasi tim dalam menjalankan fungsi organisasi (Noermijati et al., 2021).

Selain faktor struktural dan teknologi, faktor perilaku dan budaya organisasi menjadi unsur intangible asset yang memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan institusi. Organisasi yang berhasil membangun budaya kerja positif dan perilaku kerja konstruktif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih stabil, daya adaptasi yang tinggi, dan kemampuan inovasi yang lebih baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja institusi tidak hanya ditentukan oleh sistem, tetapi juga oleh kualitas hubungan sosial dan budaya kerja di dalam organisasi (Sindakis et al., 2024).

Hubungan Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi, Kolaborasi Tim, dan Kinerja Institusi

Perilaku organisasi, budaya organisasi, kolaborasi tim, dan kinerja institusi memiliki hubungan yang saling memengaruhi dan membentuk satu sistem yang terintegrasi. Perilaku organisasi yang positif menciptakan interaksi kerja yang sehat, sedangkan budaya organisasi yang kuat membentuk nilai-nilai kolektif yang mendorong kerja sama, disiplin, dan komitmen organisasi. Integrasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi berkembangnya kolaborasi tim yang efektif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja institusi (Aminetal., 2025).

Dalam perspektif manajemen modern, kolaborasi tim berperan sebagai mekanisme mediasi antara perilaku organisasi dan budaya organisasi terhadap peningkatan performa institusi. Semakin baik perilaku individu dalam organisasi dan semakin kuat budaya kerja kolaboratif yang dibangun, maka semakin tinggi pula efektivitas koordinasi kerja, inovasi organisasi, dan kualitas kinerja institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penguatan perilaku organisasi dan budaya organisasi perlu diposisikan sebagai strategi inti dalam pembangunan organisasi yang berkelanjutan (Sari & Mukrodi, 2025).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh perilaku organisasi dan budaya organisasi terhadap kolaborasi tim serta implikasinya terhadap kinerja institusi. Metode SLR dipilih karena mampu memberikan sintesis literatur secara sistematis, terstruktur, dan komprehensif melalui proses identifikasi, seleksi, evaluasi, serta analisis terhadap berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman konseptual yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel berdasarkan bukti empiris yang telah dipublikasikan (Snyder, 2019; Xiao & Watson, 2021).

Proses penelusuran literatur dilakukan melalui beberapa basis data akademik, yaitu Google Scholar, Scopus, Garuda, dan ScienceDirect, dengan menggunakan kata kunci *organizational behavior*, *organizational culture*, *team collaboration*, *organizational*

performance, perilaku organisasi, budaya organisasi, dan kinerja institusi. Penelusuran difokuskan pada artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2021–2025 guna memastikan kebaruan dan relevansi literatur yang digunakan.

Berdasarkan hasil penelusuran awal, diperoleh sebanyak 86 artikel. Setelah dilakukan proses penyaringan berdasarkan judul, abstrak, relevansi topik, serta kesesuaian kriteria inklusi, jumlah artikel yang memenuhi syarat menjadi 31 artikel, dan selanjutnya dipilih 22 artikel utama yang digunakan sebagai dasar analisis mendalam dalam penelitian ini. Tahapan seleksi tersebut dilakukan secara sistematis untuk memastikan kualitas, validitas, dan konsistensi sumber literatur yang digunakan.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan pendekatan contentanalysis, yaitu dengan mengidentifikasi tema-tema utama, mengelompokkan temuan penelitian berdasarkan variabel, membandingkan hasil antarpengelitian, serta melakukan sintesis konseptual untuk menemukan pola hubungan antara perilaku organisasi, budaya organisasi, kolaborasi tim, dan kinerja institusi. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya integrasi perilaku organisasi dan budaya organisasi dalam membangun kolaborasi tim yang efektif guna meningkatkan kinerja institusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur sistematis terhadap berbagai jurnal ilmiah yang relevan, ditemukan bahwa perilaku organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap terbentuknya kolaborasi tim yang efektif serta peningkatan kinerja institusi. Dalam konteks organisasi modern, perubahan lingkungan kerja yang dinamis menuntut organisasi untuk membangun sistem kerja yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada kolaborasi. Perilaku organisasi yang ditunjukkan melalui komunikasi interpersonal yang baik, kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terbukti mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim.

Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam membentuk pola interaksi kerja di lingkungan institusi. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang menekankan nilai kerja sama, keterbukaan, saling menghargai, dan inovasi cenderung memiliki tingkat kolaborasi tim yang lebih tinggi. Budaya organisasi yang kuat mampu menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas secara kolektif, sehingga tercipta sinergi kerja yang berdampak pada peningkatan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Selain itu, kolaborasi tim terbukti menjadi variabel penting yang memediasi hubungan antara perilaku organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja institusi. Tim kerja yang solid, komunikatif, dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi antar anggota cenderung menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kualitas perilaku organisasi dan lemahnya budaya kerja kolaboratif dapat memunculkan konflik internal, hambatan komunikasi, dan penurunan efektivitas kerja institusi.

Untuk memperkuat temuan tersebut, ringkasan penelitian terdahulu yang relevan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Relevansi Penelitian
1	Ferine, Aditia, & Rahmadana (2021)	Organizational Behavior and Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment and Motivation	Kuantitatif (SEM)	Perilaku organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui	Mendukung variabel perilaku organisasi terhadap kinerja

				komitmen Organisasi dan motivasi kerja	
2	Diana, Supriyanto, Ekowati, & Ertanto (2021)	Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture	Kuantitatif	Budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan performa pegawai	Mendukung variabel budaya organisasi
3	Wua, Noermijati, & Yuniarinto (2022)	The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Organizational Commitment	Kuantitatif (PLS)	Budaya organisasi meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Memperkuat hubungan budaya organisasi–kinerja
4	Purnomo & Astuti (2022)	Influence of Organizational Cultural Leadership and Teamwork on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable	Kuantitatif	Teamwork dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Mendukung hubungan budaya organisasi dan teamwork
5	Sarmawa et al. (2022)	Innovative Work Performance as Mediation Organizational Culture on Employee Performance	Kuantitatif (SmartPLS)	Budaya organisasi mendorong perilaku kerja inovatif yang berdampak pada peningkatan kinerja	Relevan pada budaya organisasi dan efektivitas kerja
6	Chang, Guo, & Evans (2023)	Flexible but Stable: The Mediated Influence of an Organization's Culture on Performance	Kuantitatif	Budaya organisasi yang fleksibel dan stabil meningkatkan performa organisasi secara signifikan	Mendukung budaya organisasi terhadap kinerja institusi
7	Khairunnisa, Adha, & Suherdi (2023)	The Role of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance	Kuantitatif	Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap	Memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap

				kinerja	performa
8	Sindakis et al. (2024)	Organizational Culture and Performance in Modern Organizations	Literature Review	Budaya kolaboratif dan adaptif meningkatkan efektivitas organisasi	Mendukung budaya kolaboratif terhadap kinerja
9	Zamzany, Setiawan, & Permatasari (2021)	Analisis Teamwork dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Teamwork dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja	Relevan dengan kolaborasi tim dan budaya organisasi

Berdasarkan hasil sintesis penelitian terdahulu pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa perilaku organisasi, budaya organisasi, dan kolaborasi tim memiliki keterkaitan yang kuat dalam membentuk kinerja institusi. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi yang positif mampu meningkatkan kualitas hubungan kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta mendorong efektivitas koordinasi antar anggota tim. Temuan-temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa integrasi perilaku organisasi dan budaya organisasi merupakan fondasi penting dalam membangun kolaborasi tim yang efektif guna meningkatkan kinerja institusi secara optimal.

PEMBAHASAN

Perilaku Organisasi dalam Membangun Kolaborasi Tim

Perilaku organisasi merupakan fondasi utama dalam membentuk pola interaksi kerja yang sehat, produktif, dan kolaboratif dalam suatu institusi. Organisasi yang menerapkan komunikasi terbuka, kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja yang tinggi, serta budaya saling menghargai cenderung memiliki tingkat kerja sama tim yang lebih baik. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, perilaku organisasi mencakup kajian mengenai tindakan individu dan kelompok yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ferine dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa perilaku kerja yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan keterlibatan kerja dan kualitas hubungan antar anggota organisasi.

Selain itu, perilaku organisasi yang konstruktif juga mampu menciptakan kepercayaan interpersonal dalam tim. Kepercayaan menjadi unsur penting dalam kolaborasi karena mendorong keterbukaan ide, mempercepat koordinasi kerja, dan meminimalkan konflik internal. Penelitian Purnamaningtyas dan Rahardja (2021) menjelaskan bahwa perilaku organisasi yang didukung komitmen kerja dan komunikasi efektif terbukti meningkatkan kohesivitas tim serta memperkuat kerja sama lintas fungsi dalam organisasi modern.

Budaya Organisasi sebagai Penguat Sinergi Kerja

Budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai yang membentuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak anggota organisasi. Budaya kerja yang menanamkan nilai kolaborasi, integritas, keterbukaan, dan inovasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi penguatan sinergi tim. Menurut Azeem dkk. (2021), budaya organisasi yang kuat memiliki hubungan positif dengan peningkatan produktivitas kerja, loyalitas karyawan, serta efektivitas koordinasi organisasi.

Dalam konteks kolaborasi tim, budaya organisasi yang sehat mendorong terbentuknya rasa memiliki terhadap organisasi dan memperkuat orientasi kerja kolektif. Hal

ini membuat anggota tim tidak hanya berfokus pada pencapaian individu, tetapi juga keberhasilan institusi secara menyeluruh. Penelitian Amin dkk. (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi kolaboratif berkontribusi besar dalam meningkatkan kemampuan organisasi membangun team work yang solid, fleksibel, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja.

Kolaborasi Tim dalam Meningkatkan Kinerja Institusi

Kolaborasi tim menjadi elemen penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, terutama di era kerja modern yang menuntut integrasi lintas bidang keahlian. Tim yang mampu bekerja secara kolaboratif cenderung memiliki pembagian peran yang jelas, komunikasi yang efektif, serta kemampuan menyelesaikan masalah secara bersama-sama. Penelitian Song dan Nam (2022) menunjukkan bahwa kolaborasi tim berpengaruh positif terhadap percepatan penyelesaian tugas, peningkatan kualitas keputusan organisasi, dan efektivitas pencapaian target institusi.

Lebih lanjut, kolaborasi tim yang kuat juga berkontribusi terhadap peningkatan inovasi organisasi. Interaksi yang intensif antar anggota tim mendorong pertukaran ide, pembelajaran kolektif, serta terbentuknya solusi kreatif dalam menghadapi tantangan organisasi. Gautam dkk. (2024) menjelaskan bahwa organisasi dengan budaya teamwork yang kuat memiliki daya saing lebih tinggi karena mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara optimal melalui kerja sama yang efektif.

Pengaruh Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Institusi

Perilaku organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja institusi melalui pembentukan lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif, dan produktif. Perilaku individu yang didorong oleh motivasi, disiplin, komitmen, dan keterbukaan komunikasi akan selaras dengan budaya organisasi yang menekankan nilai kerja sama dan orientasi hasil. Menurut Sari dan Mukrodi (2025), integrasi antara perilaku organisasi yang positif dan budaya organisasi yang kuat terbukti meningkatkan efektivitas kerja, kualitas pelayanan, serta produktivitas institusi secara berkelanjutan.

Dengan demikian, organisasi yang mampu membangun perilaku kerja yang sehat sekaligus menanamkan budaya organisasi yang kolaboratif akan memiliki pondasi kuat dalam menciptakan tim kerja yang solid dan berkinerja tinggi. Hal ini menegaskan bahwa perilaku organisasi dan budaya organisasi bukan hanya faktor internal organisasi, tetapi juga merupakan aset strategis dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan kinerja institusi di tengah dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR), dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi dan budaya organisasi merupakan dua faktor strategis yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan kolaborasi tim serta peningkatan kinerja institusi. Perilaku organisasi yang tercermin melalui komunikasi efektif, motivasi kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan terbukti berkontribusi dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memperkuat koordinasi antar anggota tim, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Selain itu, budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan berorientasi pada nilai kolaboratif berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong terciptanya sinergi kerja yang produktif. Integrasi antara perilaku organisasi yang konstruktif dan budaya organisasi yang sehat terbukti membentuk kolaborasi tim yang solid, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mendorong inovasi, serta memperkuat pencapaian tujuan institusi secara berkelanjutan.

Temuan kajian ini menegaskan bahwa kolaborasi tim berperan sebagai mekanisme penting yang menghubungkan perilaku organisasi dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja institusi. Dengan demikian, keberhasilan organisasi modern tidak hanya ditentukan oleh sistem dan sumber daya yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas perilaku kerja, kekuatan budaya organisasi, dan efektivitas kolaborasi yang terbangun di dalam organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, organisasi disarankan untuk memperkuat perilaku kerja positif melalui peningkatan kualitas komunikasi interpersonal, pengembangan kepemimpinan partisipatif, penguatan motivasi kerja, serta pembentukan komitmen organisasi yang tinggi pada setiap anggota. Organisasi juga perlu menanamkan budaya kerja yang adaptif, terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pada inovasi agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung sinergi antartim secara berkelanjutan.

Selain implikasi praktis, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian ini melalui pendekatan empiris, baik menggunakan metode kuantitatif, kualitatif, maupun mixed methods, dengan menguji hubungan antar variabel pada konteks organisasi yang lebih spesifik, seperti institusi pendidikan, organisasi publik, maupun sektor bisnis. Penelitian lanjutan juga dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepemimpinan transformasional, employee engagement, atau organizational commitment, guna memperkaya model konseptual mengenai hubungan perilaku organisasi, budaya organisasi, kolaborasi tim, dan kinerja institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 3(1), 361–372.
- Azeem, M., Haq, I. U., & Khan, M. A. (2021). Organizational culture and workplace performance: The mediating role of employee engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 845–861.
- Barros, D., Santos, D., & Silva, J. (2024). Organizational behavior of employees: Systematic review. *Revista Interface Tecnológica*, 21(2), 1–15.
- Ferine, K. F., Aditia, R., & Rahmadana, M. F. (2021). Organizational behavior and employee performance: The mediating role of organizational commitment and motivation. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 103–112.
- Korzynski, P., Mazurek, G., & Haenlein, M. (2021). Knowledge-friendly organisational culture and performance: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 134, 738–753.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Noermijati, N., Nurmayanti, S., & Rofiaty, R. (2021). Organizational commitment, organizational culture, and employee performance: A literature perspective. *Journal of Applied Management*, 19(3), 525–537.
- Nugroho, A., & Sari, P. (2022). Kolaborasi tim dan efektivitas organisasi modern. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 77–91.
- Purnamaningtyas, D., & Rahardja, E. (2021). Organizational commitment and team collaboration in enhancing employee performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(3), 201–214.
- Stephen P. Robbins, S. P., & Timothy A. Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson plc.
- Sari, S. Y., Krisna, N. L., & Ali, H. (2021). A review literature employee performance model: Motivation, leadership, and organizational culture. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(4), 730–743.

- Setiawan, F. A., & Sopiah, S. (2025). Organizational culture, leadership, and organizational performance: Systematic literature review. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises*, 19(1), 1–15.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2021). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 41(1), 93–112.
- Zamzany, F. R., Setiawan, D., & Permatasari, A. (2021). Teamwork, organizational culture, and employee performance: Evidence from organizational settings. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 89–103.